

Komitmen Organisasi dan Niat Pindah Kerja (Studi Pada Dosen Sekolah Tinggi Swasta di Kota Malang)

Arief Noviarakhman Zagladi*

Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Malang

Abstrak

Salah satu keunggulan yang harus dipertahankan oleh suatu perguruan tinggi adalah dosen-dosen berkualitas yang ada di dalamnya. Penelitian ini berupaya menjelaskan pengaruh dari komitmen organisasi terhadap niat pindah kerja pada dosen-dosen sekolah tinggi swasta yang ada di Kota Malang, Jawa Timur. Pemilihan kota Malang dilakukan karena Kota Malang dikenal di Indonesia sebagai kota pelajar yang memiliki banyak perguruan tinggi. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 794 dosen yang tersebar di 20 sekolah tinggi swasta yang ada di Kota Malang. Sampel diambil sebanyak 89 orang secara seimbang dan dianalisis dengan analisis regresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan niat pindah kerja dosen.

Kata Kunci : komitmen organisasi, niat pindah kerja, sekolah tinggi swasta

Abstract

One of the advantages that must be maintained by a university is the quality of the lecturers it has. This study seeks to explain the effect of organizational commitment on the intention to change jobs in private college lecturers in Malang City, East Java. The choice of Malang city was done because Malang City is well-known in Indonesia as a student city that has many universities. This study uses a population of 794 lecturers spread over 20 private colleges in Malang City. Samples were taken as many as 89 people in a balanced manner and analyzed by regression analysis. The results from this study showed that there was no significant effect between organizational commitment and the intention to change lecturers' jobs.

Keywords: organizational commitment, intention to change jobs, private college

LATAR BELAKANG

Di seluruh dunia saat ini berbagai organisasi terus dihadapkan dengan berbagai tantangan, seperti meningkatnya persaingan, berubahnya selera masyarakat, serta munculnya regulasi-regulasi baru dari pemerintah. Semua tantangan tersebut harus dapat diatasi jika organisasi ingin tetap bertahan. Selain harus terus berkembang dan memanfaatkan teknologi terbaru, suatu organisasi juga harus mampu untuk mempertahankan pekerja-pekerja terbaiknya untuk menghadapi globalisasi dan semakin beragamnya perilaku angkatan kerja, karena sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas tenaga kerjanya (Jehanzeb et al., 2013).

Secara kolektif, para pekerja suatu organisasi adalah salah satu sumber dari keunggulan bersaing yang sulit untuk ditiru oleh pesaing (Kuean, et,al, 2010), pernyataan ini harus ditindaklanjuti dengan peningkatan perhatian dari manajemen organisasi terhadap anggotanya, seperti model pengembangan sumber daya yang dicetuskan oleh Barney (1991) dalam Kuean et al (2010) bahwa agar suatu sumber daya dapat menciptakan keunggulan bersaing yang tahan

*Korespondensi: Arief Noviarakhman Zagladi (a_zagladi@yahoo.com)

Sitasi: Zagladi, A. N., (2022), Komitmen Organisasi Dan Niat Pindah Kerja (Studi Pada Dosen Sekolah Tinggi Swasta di Kota Malang) , *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 15(2), 97-104.

Submit: 4 Oktober 2022, Revisi: 15 Oktober 2022, Diterima: 2 Desember 2022, Publish: 9 Desember 2022



lama bagi organisasi, sumber daya tersebut harus menciptakan nilai tambah bagi organisasi, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan. Model tersebut menyatakan bahwa pada dasarnya tidak semua pekerja merupakan aset yang berharga bagi organisasi, tetapi organisasi harus pintar dalam mempertahankan pekerjanya yang masuk dalam kategori “berharga bagi organisasi”. Pada dasarnya perguruan tinggi juga merupakan suatu organisasi dimana didalamnya terdapat dosen dan karyawan yang memegang peranan penting dalam perjalanan perguruan tinggi tersebut. Semakin ketatnya persaingan antar perguruan tinggi saat ini menuntut masing-masing perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi swasta, untuk menciptakan keunggulan bersaing yang tahan lama. Salah satu sumber keunggulan bersaing yang tahan lama tersebut adalah dosen yang berkualitas.

Dosen yang masuk dalam kriteria sumber daya yang “berharga bagi organisasi” adalah dosen yang memiliki pendidikan tinggi, sehingga kampus tidak perlu menyekolahkan lagi, dan dosen dengan jabatan fungsional tinggi, yang artinya dosen tersebut dapat langsung mengangkat nilai perguruan tinggi tanpa harus menunggu selama beberapa tahun sampai yang bersangkutan bisa mengurus jabatan fungsional.

Saat ini, banyak perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi swasta, yang “berburu” dosen-dosen dengan jabatan fungsional setidaknya asisten ahli dari kampus-kampus lain untuk ditawarkan pindah ke perguruan tingginya. Kondisi ini menyebabkan masing-masing perguruan tinggi harus mampu untuk mempertahankan dosen-dosen potensial yang dimiliki dengan berbagai cara. Selain itu, perguruan tinggi juga harus mampu untuk menilai tingkat loyalitas dari dosen yang bersangkutan kepada perguruan tingginya, sehingga tercipta perasaan aman, dimana perguruan tinggi yakin bahwa dosennya tidak akan meninggalkan perguruan tingginya walaupun ada banyak tawaran dari kampus lain.

Komitmen organisasi adalah salah satu faktor penyebab perputaran pekerja yang sangat kuat (Thatcher et al., 2002) dan keinginan untuk pindah organisasi merupakan prediktor utama dari perputaran pekerja yang sesungguhnya, dimana perputaran pekerja yang tinggi akan menghasilkan banyak biaya tambahan bagi organisasi, seperti perekrutan, pelatihan, turunnya produktivitas, dll. Ada banyak konsekuensi dari niat pindah kerja, seperti menurunnya produktivitas dan tambahan biaya bagi organisasi (Roche MR, Duffield CM, Dimitrelis S, 2015).

Indikator penting yang menentukan betah tidaknya seseorang di suatu organisasi adalah komitmennya terhadap organisasi (Prabowo, 2018). Walaupun telah banyak penelitian yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasional dengan tingkat perputaran pekerja, menarik untuk diteliti hubungan tersebut pada dosen-dosen di sekolah tinggi swasta di Kota Malang, untuk mengetahui apakah perilaku dosen-dosen sekolah tinggi swasta di Kota Malang sama dengan pekerja pada umumnya atau memiliki perbedaan. Dengan demikian, pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

“Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap niat pindah kerja pada dosen-dosen tetap sekolah tinggi swasta di Kota Malang?”

DASAR TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah suatu keinginan yang kuat bagi seseorang untuk bertahan di suatu organisasi (Fred Luthans, Brett C. Luthans, 2021). Model komitmen organisasi yang

dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari 3 dimensi :

1. Komponen afektif, yaitu keterkaitan psikologis pekerja terhadap organisasinya
2. Komponen keberlanjutan, yaitu komitmen seorang pekerja terhadap organisasinya sebagai akibat dari tingginya pengorbanan yang harus dilakukan jika yang bersangkutan meninggalkan organisasi tersebut
3. Komponen normatif, yaitu perasaan terikat pada suatu organisasi yang membuat pekerja yang bersangkutan merasa berkewajiban untuk tetap berada di organisasi tersebut.

Ketekaitan antara komitmen organisasional dengan keinginan untuk pindah organisasi ditunjukkan dalam penelitian Tett and Meyer (1993) yang menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya sangat kecil kemungkinannya akan meninggalkan organisasi tersebut. Kuean et al (2010) juga menemukan hasil yang serupa dengan Tett and Meyer (1993), yaitu semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin rendah keinginan pekerja untuk pindah.

Niat Pindah Kerja

Niat untuk pindah kerja (turnover intention) didefinisikan sebagai suatu keinginan yang disadari dan disengaja untuk meninggalkan organisasi (TETT & MEYER, 1993). Pengertian lain dari Dess and Shaw (2016) menyatakan bahwa keinginan untuk pindah kerja fokus pada voluntary turnover (pindah secara sengaja), yang artinya jika seseorang pindah kerja karena diberhentikan oleh organisasinya saat ini, itu tidak termasuk pada penelitian ini.

Steers et al (1979) menyatakan bahwa keinginan untuk pindah kerja merupakan akibat dari menurunnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Keinginan untuk berhenti tidak berarti seseorang akan benar-benar berhenti dari pekerjaannya, tetapi jika kondisi ini dibiarkan, seorang pekerja akan mengalami kemunduran prestasi dan sangat rapuh terhadap tawaran pekerjaan di tempat lain.

Kathri et al (2001) menyatakan bahwa alasan seseorang mencari pekerjaan lain adalah karena keinginan untuk mencoba hal baru atau sekedar ingin mencari kesenangan lain. Ini berarti terdapat suatu masalah pada pekerjaannya sebelumnya yang membuatnya merasa perlu untuk membandingkannya dengan tempat lain, dan jika ternyata di tempat lain lebih menyenangkan, maka seorang pekerja akan berpindah pekerjaan.

Keinginan untuk pindah kerja tidak selalu berujung pada perputaran pekerja (employee turnover), tetapi keinginan untuk pindah organisasi merupakan prediktor kuat dari perputaran pekerja (Kuean et al., 2010). Matthew & Mavis (2007) menunjukkan bahwa terdapat tiga komponen yang diasosiasikan dengan biaya yang muncul akibat perputaran pekerja:

1. Biaya untuk merekrut pekerja baru
2. Kekosongan pekerja sebelum datangnya pekerja baru menyebabkan penurunan kinerja organisasi.
3. Pekerja baru tidak mampu untuk bekerja 100% efektif saat pertama kali bekerja, sehingga diperlukan waktu dan pelatihan yang cukup hingga yang bersangkutan dapat betul-betul menggantikan pekerja sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan dosen tetap yang mengajar di semua sekolah tinggi swasta yang ada di Kota Malang, Jawa Timur. Pemilihan Kota Malang sebagai lokasi penelitian dikarenakan Kota Malang dikenal sebagai Kota Pelajar yang memiliki banyak

kampus, mulai dari universitas negeri, universitas swasta, dan berbagai sekolah tinggi dengan bidang keilmuan yang berbeda-beda. Dosen yang dijadikan obyek pada penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Yayasan yang ada di 20 Sekolah Tinggi di Kota Malang, yaitu sebanyak 794 Dosen. Dikarenakan populasi yang cenderung homogen, maka sampel diambil menggunakan rumus slovin dengan tingkat error 10%, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{794}{1 + 794(0,1)^2} = \frac{794}{8,94} = 88,81$$

atau bisa dibulatkan menjadi 89 sampel yang didistribusikan secara seimbang pada 20 sekolah tinggi yang menjadi obyek penelitian, seperti ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data dosen Sekolah Tinggi di Kota Malang

No	Sekolah Tinggi	Jumlah Dosen	Sampel Dosen
1	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jaya Negara Tamansiswa	52	6
2	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkucecwara	108	11
3	Sekolah Tinggi Filsafat Teologi Widya Sasana	24	3
4	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara	15	2
5	Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Malang	25	3
6	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang	42	5
7	STIKI Malang	80	9
8	Sekolah Tinggi Sosial Politik Waskita Darma	9	1
9	Sekolah Tinggi Bahasa Asing Malang	9	1
10	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Koperasi Malang	21	2
11	Sekolah Tinggi Teknik Malang	71	8
12	Sekolah Tinggi Ilmu Perikanan Malang	10	1
13	Sekolah Tinggi Teknologi Stikma Internasional	34	4
14	Sekolah Tinggi Teknik Atlas Nusantara	28	3
15	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemnas Indonesia	17	2
16	STMIK PPKIA Pradnya Paramita	71	8
17	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indocakti	52	6
18	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Maharani	47	5
19	STIKES Widyagama Husada Malang	37	4
20	STIKES Panti Waluya Malang	42	5
	TOTAL	794	89

Sumber : Database Forlap Dikti, 2022

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian korelasional yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Penelitian ini adalah penelitian cross section, yaitu penelitian yang mengukur semua variabelnya dalam jangka waktu yang bersamaan. Data yang digunakan didapat dari kuesioner yang disebarakan kepada seluruh sampel penelitian.

Variabel Komitmen Organisasi diukur menggunakan 3 indikator dari Allen and Meyer (1990) sedangkan variabel niat pindah kerja diukur menggunakan 3 indikator dari Tet & Meyer (1993). Masing-masing indikator diukur dengan 2 item pertanyaan untuk meningkatkan akurasi data yang didapatkan.

Data yang didapat melalui kuesioner ditabulasikan dan diikutkan dalam serangkaian pengujian untuk memastikan kelayakannya untuk dianalisis lebih jauh. Serangkaian pengujian tersebut meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Data kemudian diregresikan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan niat pindah kerja. Hasil analisis regresi kemudian dianalisis lagi secara kualitatif dengan dibandingkan dengan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah kuesioner dikumpulkan untuk dianalisis, ditemukan 4 kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap sehingga total hanya 85 sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Sebelum dilakukan uji regresi, perlu untuk dibuat uji instrumen terlebih dahulu. Uji instrumen ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, baru dilanjutkan dengan analisis regresi.

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang benar-benar mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing variabel dengan indikator-indikator pembentuknya untuk memastikan tidak ada korelasi yang terlalu rendah antara variabel dengan indikatornya. Hasil uji validitas untuk Variabel Komitmen Organisasi dan Niat Pindah Kerja ditunjukkan pada Tabel 2 dan 3. Karena tidak ada korelasi yang terlalu rendah, maka semua indikator dinyatakan sebagai indikator yang valid.

Tabel 2. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Indikator	R	Sig
X11	0,598	0,000
X12	0,545	0,000
X21	0,650	0,000
X22	0,577	0,000
X31	0,560	0,000
X32	0,314	0,003

Tabel 3. Uji Validitas Niat Pindah Kerja

Indikator	R	Sig
Y11	0,768	0,000
Y12	0,800	0,000
Y21	0,571	0,000
Y22	0,703	0,000
Y31	0,832	0,000
Y32	0,583	0,000

Setelah uji validitas, Langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan konsistensi dari jawaban yang diberikan oleh responden penelitian. Jawaban yang konsisten adalah cermin dari pertanyaan yang tepat dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian, seperti ditunjukkan pada Tabel 4. Karena tidak ada variabel dengan nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,5 maka semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Komitmen Organisasi	0,591	6
Niat Pindah Kerja	0,808	6

Setelah instrumen yang digunakan lolos uji validitas dan reliabilitas, maka langkah selanjutnya adalah analisis regresi. Analisis ini diperlukan untuk mencari kekuatan dan signifikansi dari pengaruh komitmen organisasi terhadap niat pindah kerja. Hasil analisis regresi ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Variabel Bebas	Komitmen Organisasi
Variabel Terikat	Niat Pindah Kerja
Unstandardized Coefficient Beta	Constant : 19,245 Beta : -0,253
Standardized Coefficient Beta	-0,172
t	-1,587
Sig	0,116

Hasil analisis pada tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yang artinya komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat pindah kerja. Kesimpulan ini diambil berdasarkan nilai sig yang hanya 0,116, lebih tinggi dari toleransi error 05% bahkan 10%.

Hasil penelitian bertentangan dengan teori dan penelitian terdahulu, yaitu pengaruh tidak signifikan antara komitmen organisasi dengan Niat pindah kerja (Guzeller & Celiker, 2020; Jehanzeb et al., 2013; Labrague et al., 2018). Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap organisasi, baik yang sifatnya pribadi seperti afektif dan normatif, maupun yang sifatnya luas seperti aspek keberlanjutan, tidak menjadi acuan bagi seorang dosen yayasan untuk memutuskan apakah dia ingin bertahan atau pindah dari institusinya. Temuan yang bertentangan dengan teori ini bisa disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor demografi, kondisi kerja dan budaya (Humayra & Mahendra, 2019; McInerney et al., 2015; Meyer et al., 2007). Selain itu, temuan pengaruh yang tidak signifikan pada penelitian ini juga dimungkinkan terjadi sebagai akibat dari pengukuran komitmen organisasi yang tidak dilakukan secara parsial, dikarenakan masing-masing indikator bisa memberikan dampak yang berbeda (John Somers, 1995; Stanley et al., 2012).

Beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa walaupun memiliki komitmen organisasi yang tinggi, itu tidak serta merta akan membuat seorang dosen memiliki niat pindah kerja yang rendah karena pada dasarnya manusia selalu menginginkan adanya kemajuan dalam kehidupannya, walaupun itu berarti pindah ke organisasi lain (Martin & Roodt, 2008; Salleh et al., 2012). Dilema masyarakat Indonesia, bahwa mencari pekerjaan adalah suatu hal yang sulit, ternyata juga berlaku bagi para dosen tetap yayasan di sekolah tinggi yang ada di Kota Malang. Keputusan untuk bertahan atau pindah dari organisasi tidak dipengaruhi komitmen organisasi, dan kemungkinan besar dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang bersifat lebih mendasar, seperti gaji, keamanan kerja, serta status sosial.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah pada dosen-dosen tetap yayasan di lingkungan sekolah tinggi swasta di Kota Malang. Koefisien determinasinya juga sangat kecil, yang artinya peran komitmen organisasi dalam menjelaskan keinginan untuk pindah pada dosen sangat kecil, dan lebih banyak dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang lebih mendasar. Disarankan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti pengaruh dari masing-masing indikator komitmen organisasi terhadap niat pindah kerja secara parsial atau mencari variabel lain yang dapat berperan sebagai mediasi atau moderasi, sehingga didapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara komitmen organisasi dengan niat pindah kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fred Luthans, Brett C. Luthans, K. W. L. (2021). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. In *Information Age Publishing* (14th ed.). Information Age Publishing. <https://doi.org/10.4324/9781315844695-9>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102-120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Humayra, I., & Mahendra, J. P. (2019). *The Influence of Organization Commitment towards Turnover Intention: A Literature Review*. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.13>
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p79>
- John Somers, M. (1995). Organizational commitment , turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.
- Khatri, N., Fern, C. T., & Budhwar, P. (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. *Human Resource Management Journal*, 11(1), 54-74. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2001.tb00032.x>
- Kuean, W. L., Kaur, S., & Wong, E. S. K. (2010). The relationship between organizational commitment and intention to quit: The Malaysian companies perspectives. *Journal of Applied Sciences*, 10(19), 2251-2260. <https://doi.org/10.3923/jas.2010.2251.2260>
- Labrague, L. J., McEnroe - Petite, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403-408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Martin, A., & Roodt, G. (2008). Perception of organisational commitment, job satisfaction and turnover intentions in a post-merger South African tertiary institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i1.415>
- Matthew, O., & Mavis, K. (2007). The Cost of Employee Turnover. *Industrial Management*, 49, 14-19.
- McInerney, D. M., Ganotice, F. A., King, R. B., Marsh, H. W., & Morin, A. J. S. (2015). Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers. *Teaching and Teacher Education*, 52, 11-23. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.08.004>
- Meyer, J. P., Srinivas, E. S., Lal, J. B., & Topolnytsky, L. (2007). Employee commitment and support for an organizational change: Test of the three-component model in two cultures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 185-211.
- Natalie J. Allen, & John P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Prabowo, T. Y. (2018). Hubungan Organizational Commitment Dan Turnover Intention Pada Perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 259. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.974>
- Roche MR, Duffield CM, Dimitrelis S, F. B. (2015). No TitLeadership skills for nursing unit managers to decrease intention to leave. *Nurs Res Rev*, 5, 57-64.

- Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A case study on employees of a retail company in Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 72(12), 316–323.
- Shaw, J., & Dess, G. (2016). Voluntary Turnover , Social Capital , and Organizational Performance. *Academy of Management Journal*, 26(3), 446–456.
- Stanley, L., Vandenberg, R., Vandenberghe, C., & Bentein, K. (2012). Commitment profiles and employee turnover. *Academy of Management 2012 Annual Meeting, AOM 2012*, 1412–1417. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2012.273>
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Porter, L. W. (1979). Employee Turnover and Post Decision Accommodation Processes. *Regon Univ Eugene Graduate School Of Management and Business*.
- TETT, R. P., & MEYER, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Thatcher, J. B., Stepina, L. P., & Boyle, R. J. (2002). Turnover of information technology workers: Examining empirically the influence of attitudes, job characteristics, and external markets. *Journal of Management Information Systems*, 19(3), 231–261. <https://doi.org/10.1080/07421222.2002.11045736>